

1 слайд фото мое

Добрый день, уважаемые коллеги!

Я, Трофимова Марина Михайловна, заместитель заведующего по ВМР, педагог дополнительного образования, представляю МАДОУ №44 «Серебряное копытце» ГО Сухой Лог.

Тема моего выступления: «Проект «Наставничество» в детском саду».

2 слайд фото логотипа конкурса

Приход в коллектив новых специалистов это всегда радость для администрации с одной стороны, и огромная ответственность, с другой.

А для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов.

Как сделать так, чтобы в коллективе было комфортно всем? Решить эту стратегическую задачу нам помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В своей практике мы использовали разные формы наставничества:

в начале предпочтение отдавали такой форме **как формирование групп с учетом – (молодой специалист + опытный)**

+ одно место работы, удобны взаимопосещения, контроли наставником
+ не надо платить наставнику

- не всегда виден результат как работает наставник и как справляется молодой специалист (легче сделать самой, чем научить другого)

- часто конфликт интересов ;

Самонаставничество – когда молодой специалист находит для себя пример для подражания и самостоятельно ходит у него и учится.

+ самостоятельный выбор

+ не надо платить денег

- наставник не всегда рад посещениям, вниманию молодого коллеги (не нравится, что его труд используют и т.д)

Выбор лучших педагогов – администрация самостоятельно выбирает лучших и достойных на их взгляд и по приказу закрепляет для них педагогов, которых они будут курировать

+ градация и поощрение лучших педагогов и лучших практик;

- не учитывается желание молодых специалистов, потому что предпочтения администрации не всегда совпадают с желанием молодых специалистов и с мнением коллег.

Проанализировав, все практики мы разработали и успешно реализуем долгосрочный проект «Наставничество» «Старт в будущее». В этом учебном году состоялся 7 сезон.

Слайд проекта

Секрет популярности явления наставничества в нашем образовательном учреждении, на мой взгляд, связан с тем, что все стороны: и ученик, и учитель, и администрация, получают определённую выгоду.

В первую очередь **учреждению (администрации)** «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию. А также **администрация** получает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение новыми сотрудниками. Без отрыва от производства идет круглогодичное обучение сотрудников.

Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность, – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке, потому что идет взаимообучение. При выборе «учителя» ученик озвучивает, чему он хочет научиться и чему может обучить наставника. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг сотрудника и также «тренер» наставник имеет дополнительные ежемесячные выплаты.

Ученики (молодые специалисты) – получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования трудовых навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность. Но самое главное, наставник его курирует во всех видах деятельности: конкурсах, профессиональных мероприятиях, он отвечает за него до тех пор, пока молодой специалист не получит 1 КК.

Для нас наставничество является возвращением молодых специалистов через передовую частную практику лучших сотрудников детского сада. В нашем понимании наставник – это **коучинг, тьютер, андрагог**.

Слайд 3

Коучинг— «частный репетитор по профессии».

Тьютер - «домашний учитель, наставник, опекун».

Андрагог – «преподаватель, обучающий взрослых».

Одним словом, наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

Для успешной реализации проекта разработали Положение о наставничестве. Для того, чтобы определить лучшего наставника, лучшего молодого специалиста разработали Положение конкурсов «Лучший наставник года», «Лучший молодой специалист».

А теперь подробно о самом проекте.

Летом происходят все кадровые перестановки. И мы точно знаем сколько молодых сотрудников вольется в наш дружный коллектив. Именно в этот период молодые специалисты присматриваются к наставникам и изучают себя. В это же время психолог изучает совместимость по темпераментам, заведующий смотрит по деловым качествам, а я простаиваю взаимоотношения по интересам и взаимовыгодному обучению.

В начале октября каждого года мы проводим игру для молодых специалистов «**Ищу наставника**». Здесь определяются «педагогические дуэты» на целый год.

Для того, чтобы было легче отслеживать результаты работы каждая пара получает ежемесячно задания, например, в **ноябрь: наставник** проводит педагогический аудит по затруднениям наставляемого (опросники, тесты, посещения режимных моментов, занятий и т.д) и по результатам пишет аналитическую справку и намечает план работы; **наставляемый** – создает ДНЕВНИК сопровождения и разрабатывает программу саморазвития. За каждое задание получает оценку.

В **ноябре** мы проводим тренинг «Давай сработаемся», где педагогические дуэты готовят творческое задание «Мы вместе».

(дневник + программа саморазвития)

декабрь – проходит конкурс сочинений (первые впечатления о работе в проекте)

Наставник – «Я наставник и это значит...»

Молодой специалист – «Мой первый педагогический опыт» или «Я молодой специалист»

(сочинение мое и молодого специалиста + молодого специалиста);

- **январь** – взаимопосещения (конспекты, самоанализ и анализ занятия наставником и молодым специалистом)

- **февраль** – нормативно-правовая база. Наставник собирает портфель молодому специалисту с необходимыми документами.

А молодые специалисты представляют личный сайт, блог.

(показать папку с документами + заповедь)

- **март** – мастер-классы по внедрению и реализации современных образовательных технологий в образовательном процессе.

- **апрель** – открытые показы НОД (самоанализ занятия молодым специалистом, анализ занятия педагогом-наставником). Коллеги дают оценку.

(Положение о проведении НОД)

- **май** – подготовка и участие в конкурсах педагогического мастерства «Начало», «Лучший наставник» и «Лучший педагогический дуэт ДОУ».

Ко всем мероприятиям молодые специалисты готовятся вместе с наставниками. Отчетами работы «педагогических дуэтов» служат «дневники сопровождения», а итогом становится конкурс для молодых специалистов «Начало» и конкурс на звание «Лучший наставник года», «Лучший педагогический дуэт». Победители этих конкурсов заносятся на доску Почета ДОУ, и им назначается премия в соответствии с Положением о стимулировании педагогических работников МАДОУ №44.

Опыт работы оказался интересным для наших коллег из ГО и с 2019 года на базе нашего учреждения осуществляется информационно-методическая деятельность в режиме муниципального ресурсного центра «Наставничество как инструмент поддержки и сопровождения молодых педагогов «Старт в будущее».

Опыт работы мы **представляли:**

- на региональном фестивале «Мы вместе» г. Богданович, 2017 г.;
- через курсы повышения квалификации по наставничеству в 2019 году в Камышлове и Талице;
- на XVII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководящих и педагогических работников «Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы».

В любой науке, в любом искусстве лучший учитель — опыт. А кто же может передать накопленный опыт молодому специалисту лучше, чем педагог стажит, профессионал, одним словом тренер. И
неважно, кто вы — баскетболист, артист или воспитатель, поддержка старшего товарища всегда будет необходима и уместна.